

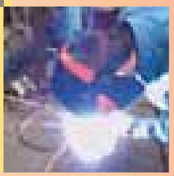
Réseaux de veille
et de prévention
des risques
professionnels
en PACA

La Prévention en Action

Pour la santé des salariés et des entreprises.



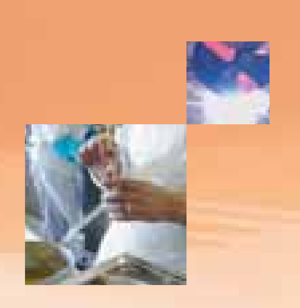




Les entreprises d'insertion







Editos

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail participent à la valorisation des métiers et au maintien d'emplois de qualité.

Une action collective a été initiée par l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion de Provence Alpes Côte d'Azur et par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. 15 structures se sont portées volontaires pour évaluer leurs risques professionnels et réfléchir aux mesures de prévention les plus adaptées.

Ce travail collectif a permis une meilleure identification des risques de ce secteur, le développement d'une dynamique interne avec une forte implication du personnel permanent, l'élaboration d'un Document Unique conforme aux dispositions légales et enfin, la finalisation d'un plan d'actions.
Ce travail s'est poursuivi par l'élaboration d'un guide sur la prévention des risques qui sera mis à la disposition des entreprises de ce secteur.

Ce guide, qui rappelle les étapes incontournables d'une démarche pragmatique de prévention incluant la participation des salariés et des représentants du personnel (CHSCT ou délégués du personnel), a été conçu à partir d'exemples concrets des entreprises qui ont participé à l'action collective. Il met en avant la mobilisation nécessaire des encadrants.

Son objet n'est pas de proposer des solutions toutes faites. Il vise à apporter une aide concrète aux entreprises qui doivent évaluer les risques professionnels propres à leur activité en fonction de leur taille et de leur organisation, à élaborer un programme d'actions et à en assurer un suivi dans le temps.

Nous souhaitons que ce guide réponde à vos attentes dans ce domaine.

André CANO
Directeur Régional du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Les Entreprises d'Insertion sont avant tout de véritables entreprises soumises aux mêmes exigences que celles du secteur économique classique : fluctuations des marchés, productivité, horaires, qualité et flexibilité, convention collective, représentation du personnel, satisfaction clientèle...
Leur plus value : mettre leur modèle économique au service d'un projet social de qualité visant à permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés personnelles et/ou sociales, de bénéficier de contrats de travail de droit commun en vue de faciliter leur retour à un emploi durable.
Or, manager au quotidien cette articulation relève quasiment de la gageure :

- les Entreprises d'Insertion sont souvent des TPE ou PME présentant un surencadrement nécessaire à la réussite de leur mission économique et sociale ;
- les dirigeants occupent souvent plusieurs fonctions au sein de l'entreprise ;
- le réseau des Entreprises d'Insertion et Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion couvre une multiplicité de secteurs d'activité et de métier ;
- le turn over du personnel est fréquent ;
- les situations « d'urgence » sont nombreuses à gérer au quotidien, pour un encadrement dont la fonction managériale s'exerce en tension entre le management des hommes et le management des risques ;
- les salariés sont beaucoup plus exposés aux risques professionnels que les salariés des entreprises classiques.

De fait, si aujourd'hui la prévention des risques est une obligation légale, elle se doit d'être au cœur de l'accompagnement de l'ensemble des salariés des Entreprises d'Insertion afin de contribuer à maîtriser les risques auxquels ceux-ci sont confrontés et améliorer les conditions de travail. En effet, les enjeux liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles pour les Entreprises d'Insertion sont considérables du fait de leur cœur de métier.
La prévention des risques s'inscrit donc pleinement dans le projet d'entreprise de l'Entreprise d'Insertion et s'appuie sur une dynamique essentielle :

- une action volontaire et collective ;
- le respect de la réglementation en vigueur ;
- la prise en compte de l'organisation du travail ;
- le dialogue social ;
- la nécessité d'un encadrement fort, le rôle des permanents.

Ce guide méthodologique est un support de cet accompagnement. Parce qu'il s'appuie sur des situations réelles et vécues, il facilite la compréhension et l'appropriation par les employeurs et les salariés du « Pourquoi la prévention » et du « Comment évaluer les risques et définir les mesures les plus adéquates ».
Nous tenons donc à remercier l'ensemble des acteurs (employeurs, salariés, consultants) qui ont contribué à la rédaction de ce guide.

Laurent LAÏK
Président de l'UREI PACA

Évaluer pour prévenir mode d'emploi

Chaque étape de ce guide sera illustrée par des exemples concrets de situations réelles de travail. Il ne s'agit pas de proposer un modèle unique et idéal. Il est important de comprendre qu'il faut construire cette démarche pour qu'elle corresponde au mieux aux exigences des entreprises d'insertion, lesquelles varient selon la taille, le secteur d'activité et l'importance de l'encadrement technique. Toutefois certaines étapes incontournables sont communes à toutes les entreprises. Ce sont les suivantes :

La prévention des risques professionnels consiste à **prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité** des travailleurs, dans le cadre du droit du travail et du dialogue social.

Pour agir, il est indispensable de :

Réaliser une évaluation des risques professionnels,

C'est-à-dire établir un diagnostic des risques en entreprises

Puis

Mettre en œuvre des mesures de prévention

Ces mesures résultent de choix et de priorités inscrits dans un plan d'actions.

Ces deux phases sont indissociablement liées : l'évaluation n'a aucun intérêt si elle ne conduit pas à la mise en œuvre de mesures de prévention.



Évaluer pour prévenir pourquoi ?

Évaluer pour prévenir pourquoi ?

5 raisons pour agir

1 Protéger la santé des salariés :
Réduire le taux et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles – préparer les salariés en insertion à une meilleure prise en compte de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail, est l'un des défis de l'évaluation des risques dans les entreprises d'insertion.

2 Répondre aux obligations légales :
L'employeur doit respecter ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Tout employeur est responsable de l'évaluation des risques et des actions de prévention qui en découlent. Il revient à l'employeur de mettre en place les moyens les plus adaptés pour répondre à son obligation de résultat dans ce domaine.

3 Favoriser le dialogue social :
La prévention et l'évaluation professionnels des risques s'appuient sur un dialogue constant et constructif entre l'employeur, les représentants du personnel et les salariés. Ce dialogue est la garantie d'une meilleure compréhension et d'un traitement efficace des risques professionnels.

4 Contribuer à la performance de l'entreprise :
Diminuer les accidents du travail c'est diminuer les coûts humains et économiques de l'entreprise. L'évaluation des risques permet aussi de repérer des dysfonctionnements qui peuvent nuire à la santé des salariés mais aussi à la compétitivité des entreprises.

5 Contribuer au développement des compétences des salariés :
Par l'apport de connaissances sur la prise en compte des risques en situation de travail, lesquelles viennent compléter celles plus techniques du métier.
Cet apport est un plus et va favoriser l'insertion des salariés dans d'autres entreprises, en particulier les entreprises du secteur économique traditionnel.

Évaluer pour prévenir comment ?

Les 4 clés pour réussir

1 L'employeur est le garant de la sécurité et de la santé des salariés.
Il doit s'engager sur les objectifs, les moyens et la démarche à mettre en place.

2 C'est une démarche globale.
Il faut comprendre le travail pour agir et le transformer. Toutes les composantes du travail sont importantes : le personnel, l'organisation et les méthodes de travail, l'environnement de travail, les produits, les équipements, les outils, le matériel...

3 C'est une démarche dynamique et concertée, mise en place avec la participation des salariés et de leurs représentants.
Ils sont les premiers concernés par les risques auxquels ils sont exposés. C'est une démarche de tous les instants pour rendre les salariés acteurs de leur propre sécurité. Cette démarche commune (salariés, encadrants, représentants du personnel) constitue un facteur de réussite dans la mise en œuvre d'une démarche prévention contribuant au développement du dialogue social.

4 Une prise en compte du travail réel,
des situations concrètes de travail, est une obligation. Les risques sont évalués sur des situations de tous les jours et sur les situations exceptionnelles. L'évaluation des risques doit se baser sur le travail qui se déroule concrètement et pas sur des prévisions ni sur une organisation type.

Les 5 étapes de la démarche prévention

Étape 1
Préparer la démarche de prévention

- ☐ Élaborer une stratégie
- ☐ Recenser les analyses
- ☐ Préciser les modalités
- ☐ Planifier la démarche

Étape 2
Évaluer les risques

- ☐ Phase 1 : Définir les unités de travail
- ☐ Phase 2 : Réaliser un inventaire des risques
- ☐ Phase 3 : Estimer les risques
- ☐ Phase 4 : Rédiger le Document Unique

Étape 3
Élaborer un programme d'actions

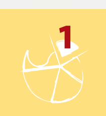
Étape 4
Mettre en œuvre les actions

- ☐ Désigner une personne chargée du suivi
- ☐ Disposer d'outil de pilotage

Étape 5
Évaluer la démarche de prévention

- ☐ Assurer le suivi : valider, corriger
- ☐ Dresser un bilan périodique

ÉTAPE 1 - Préparer la démarche de prévention



C'est l'étape fondamentale qui conditionne le succès de la démarche. Pour cela, il est nécessaire de :

• **Élaborer une stratégie** en santé et sécurité au travail intégrée à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée.

• **Recenser les analyses effectuées,** les données produites et les mesures prises en matière de prévention des risques professionnels.

• **Préciser les modalités de participation des acteurs internes** à l'entreprise (CHSCT/DP, groupe de travail, personnes ressources...) et de recours à des compétences externes à l'entreprise (voir point 4 “évaluer pour prévenir : avec qui ?").

• **Planifier la démarche** (calendrier, ressources, modalités de définition des unités de travail, méthodes d'analyse des risques...).

Quatre exemples montrent différentes possibilités d'actions :

Exemple 1

la démarche est portée par un cadre technique

L'entreprise : Restauration – traiteur
15 permanents – 40 postes en insertion
4 sites de travail : 2 restaurants – un atelier – un entrepôt de matériel.

Pourquoi ?
L'entreprise constate de nombreux accidents du travail. Il faut créer une dynamique collective importante pour que tous les salariés soient partie prenante de la démarche de prévention.
Le transfert des compétences techniques de métier passe exclusivement par l'encadrement, d'où l'idée de la construction du groupe de travail encadrant.
Pour motiver cet encadrement, la direction a pris deux décisions :
• La volonté d'intégrer les problèmes d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail en amont de l'organisation du travail. Plus cette intégration est opérée tôt, plus les messages sont simples à comprendre et mieux ils passent auprès des salariés en insertion.
• Suivre les solutions de changement qui seront proposées par l'encadrement si elles améliorent les conditions de travail.

Comment ?
C'est au cours d'une réunion avec l'ensemble du personnel permanent que la direction a lancé la mise en place de l'évaluation des risques qui conduira à l'élaboration du Document Unique. Un cadre technique a été nommé référent. Il a suivi une formation sur la mise en place d'une politique de sécurité.
Un groupe de travail est constitué. Il est composé de tout l'encadrement technique.
Ce groupe est animé par le référent technique qui est chargé par la direction du suivi de l'opération.
Chaque membre du groupe de travail va analyser les risques, les évaluer et proposer des solutions de prévention pour chaque unité de travail dont il a la charge.
Ce travail en commun permet une liberté de parole entre les cadres. Ils se sentent plus soutenus que s'ils étaient seuls pour leur service, à trouver des solutions de prévention.
Tous les deux mois, le référent technique rend compte à la direction et aux salariés de l'entreprise de l'avancée des travaux.

1-Préparer la démarche de prévention.



Exemple 2

un binôme administratif et technique anime la démarche

L'entreprise : Collecte et traitement de déchets
6 permanents – 20 postes en insertion
6 sites de travail : 1 administratif – 5 déchetteries

Pourquoi ?
Le milieu professionnel de la collecte de déchets est très exposé aux accidents du travail.
Les salariés exposés encourent des risques de chutes et de coupures lors des chargements et déchargements de camions et des manutentions de produits lourds (vieux appareils ménagers, literies, ferrailles).
Ils sont aussi exposés aux dangers chimiques (intoxications, brûlures, allergies) lors des manipulations de vieux pots de peinture, de batteries endommagées, de bidons de décapants…
Ces risques imposent une mise en place stricte et systématique de règles de protection.
Ce milieu professionnel est aussi très sensible à l'environnement car il subit de nombreuses contraintes administratives de « gestion » des sites.
Enfin, l'image extérieure et commerciale de l'entreprise doit être la meilleure possible pour maintenir la confiance des donneurs d'ordre (collectivités locales) et permettre d'obtenir le renouvellement des marchés.

Comment ?
Le directeur, moteur et instigateur d'une politique stricte de prévention des risques professionnels, a délégué la mise en place et le suivi de cette politique à un binôme de salariés composé d'un administratif (une secrétaire salariée permanente) et d'un opérationnel (un chef d'équipe salarié permanent).

Pour officialiser cette délégation, le directeur a organisé une réunion générale avec les salariés permanents et mis en place un calendrier de visites des différents sites.

Conclusion :
Pour partager avec les salariés en insertion l'action de la direction sur la prévention des risques, il est souhaitable de :
- Communiquer durant les heures de travail
- Dire que leur avis est important
- Les laisser libres de s'exprimer sans retenue
- Prendre en compte leur avis
- Afficher le plan d'action

Exemple 3

le directeur et les délégués du personnel s'engagent ensemble dans la démarche :

L'entreprise : Façonnier sous-traitant (lingerie de grande qualité)
5 permanents – 16 postes en insertion
1 site de travail :
- Étage : bureaux administratifs et atelier de découpe
- Rez-de-chaussée : grand atelier, vestiaires, cantine et stockage.

Pourquoi ?
La demande du directeur est simple : être dans la légalité.
L'entreprise est très structurée. La rigueur est une obligation pour son activité, le calcul des temps de montage des pièces se fait à la minute.
Le contrôle technique des locaux et du matériel est déjà en place, le matériel étant suivi par les fournisseurs.

Donc, seule la prévention des risques professionnels reste à mettre en place avec prise en compte d'une contrainte spécifique : la présence de salariés s'exprimant dans une dizaine de langues différentes et autres que le français, ce qui pose des problèmes de communication et de suivi des consignes.
Il n'y a pas d'accident du travail mais des risques de trajet (du fait de la localisation de l'entreprise).

1

1-Préparer la démarche de prévention.

Comment ?
La préparation (recherche des unités de travail, état des lieux, évaluation des risques) est faite par le directeur, aidé au coup par coup par ses collaborateurs permanents qui sont tous des encadrants.

Ce travail avancé, le directeur a organisé un groupe de suivi composé des salariés permanents et des 2 délégués du personnel (salariés en insertion) à qui il a soumis son travail préliminaire.
Ensuite, de manière informelle et saisissant des opportunités de calendriers et de plans de production, chaque point évoqué a pu être abordé. À charge des membres du groupe de travail de discuter et développer oralement ces points avec les collaborateurs en situation réelle de travail.
L'atelier étant constitué de machines individuelles et spécifiques, la dynamique du « regard » sur les situations réelles de travail s'est mise en place naturellement car elle correspondait à une réalité et à une nécessité.

Exemple 4
le Conseil d'Administration appuie l'unique permanent dans la démarche

L'entreprise : Collecte, tri et vente de vêtements
1 permanent – 6 postes en insertion
1 site :
Rez-de-chaussée : magasin de vente et bureaux
Sous-sol : une grande pièce de réception, de tri et de stockage des vêtements.

Pourquoi ?
La démarche de prévention a démarré suite à un constat de non-conformité électrique des locaux. Les risques liés à l'aménagement du local, à son confinement et à son accessibilité ont été mis en avant auprès du Conseil d'Administration. Il fallait garantir la santé et l'intégrité des salariés.

En effet, un salarié a failli tomber dans le puisard situé au sous-sol et n'a évité la chute que grâce à un reflexe de « survie », ne subissant que quelques égratignures.

Comment ?
Après avoir suivi une formation sur l'évaluation des risques, le directeur, seul permanent, appuie sa démarche de prévention sur son Conseil d'Administration.
Deux bénévoles se sont impliqués pour la mise en place de la politique de prévention :
- ☐ L'un a réalisé un état des lieux des risques liés aux matériels et aux bâtiments
- ☐ L'autre s'est attaché à l'analyse des risques liés à l'activité des salariés en insertion.

C'est en relation avec le directeur, que des propositions d'amélioration ont été présentées au Conseil d'Administration.
Le permanent a en charge la coordination et le suivi de l'opération ainsi que le lien avec les salariés.

Parmi les données disponibles dans l'entreprise, citons pour mémoire :
- Les accidents du travail (AT) ou maladies professionnelles (MP) ou incidents mineurs observés sur chaque poste
- L'absentéisme, le turn over, les plaintes des salariés
- Les risques identifiés par le médecin du travail
- La fiche d'entreprise du médecin du travail
- Les risques identifiés et la liste des postes présentant des risques particuliers
- Les observations faites par les organismes institutionnels de prévention (CRAM, inspection du travail).



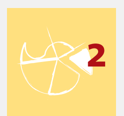
ÉTAPE 2 - Évaluer les risques



Évaluer, c'est comprendre et estimer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, dans tous les aspects liés au travail. Cela implique que l'entreprise dresse, pour chaque unité de travail un inventaire des risques identifiés. Ensuite les résultats de cette analyse, conformément au code du travail, doivent être transcrits dans un Document Unique.

L'étape d'évaluation des risques se décompose ainsi en 4 phases :





Phase 1

Définir les unités de travail

L'identification des unités de travail constitue la clef de voûte pour mener à bien l'analyse des risques. Elle nécessite une concertation entre le chef d'entreprise, les salariés et leurs représentants. L'activité réelle du salarié ou d'un collectif de travail sert d'ancrage pour opérer ce découpage. Afin de tenir compte des situations très diverses d'organisation du travail, il revient à chaque entreprise de procéder à un tel découpage selon son organisation, son activité, ses ressources et ses moyens techniques. Pour ce faire, la méthode "Quoi ? Qui ? Où ? Quand ? Comment ? " peut être utilisée afin de recouvrir toutes les situations de travail :

- Quelle est l'activité réelle des salariés ?
- Qui l'exerce ?
- Où est-elle exercée (durée, temps) ?
- Comment (avec quels moyens) ?

De ce questionnement, peuvent résulter des regroupements de situations de travail présentant des caractéristiques voisines, sans pour autant occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

Trois exemples différents de choix d'unités de travail :

Unité de travail : Les activités de travail
Nettoyage industriel
3 permanents – 10 postes en insertion
Travail sur des chantiers différents, d'un jour à l'autre, d'une semaine à l'autre.

Pourquoi ?
L'entreprise a de nombreux chantiers. Les salariés sont amenés à assurer un chantier avec un client particulier et à changer de client le lendemain.
L'activité de travail est toujours le nettoyage des locaux mais il se réalise dans des lieux différents, à des heures différentes, dans un environnement différent. Il est impossible, dans un premier temps, d'évaluer les risques pour chaque chantier.

Les constantes du travail sont les outils, le savoir-faire, les résultats demandés. Les lieux, l'environnement varient trop souvent pour qu'ils soient pris comme unité de base à l'évaluation des risques.



Comment ?
Après des échanges en interne, il est décidé que les unités de travail seront liées à l'activité exercée par les salariés en insertion.

Les activités de travail ont été regroupées en quatre parties :
- Le nettoyage dans les bureaux
- Le nettoyage en service de soins
- Le lavage des vitres
- Le nettoyage avec les machines.

Cette décision a été prise parce qu'elle va favoriser la prise en compte globale du travail à réaliser.
Dans un deuxième temps, l'entreprise espère que l'évaluation des risques va se réaliser par chantier. Cette phase plus dynamique se déroulera quand l'encadrement et les salariés auront pris la dimension de toute la démarche à mettre en place.



Phase 1

Définir les unités de travail

Unité de travail : Les postes de travail
Transport de voyageurs
4 permanents – 10 postes en insertion
L'entreprise possède des bus et des minibus. Les transports se réalisent de jour comme de nuit – il y a des lignes régulières et des courses à la demande.

Pourquoi ?
L'activité réelle des salariés est de conduire un bus et de transporter des personnes sur leur lieu de travail.
La difficulté des salariés est de faire face aux aléas rencontrés tous les jours.
Ces aléas sont liés à l'environnement (météorologie – travaux sur la chaussée – déviations – accidents…), à l'état du véhicule (incidents techniques – pannes – crevaison…), aux personnes transportées (violences – état de santé – surveillance…).

Comment ?
Pour bien appréhender tous les risques rencontrés, la direction, l'encadrement et les salariés ont choisi de partir du déroulement d'un poste de travail complet, de la prise de poste à la fin de poste, en intégrant toutes les actions communes à tous les trajets, réalisées par le chauffeur.

Tous les aléas n'ont pas été pris en compte mais les réflexions ont porté sur les plus fréquents à intégrer dans l'évaluation des risques pour trouver des solutions d'amélioration.

Les autres postes, administratifs et de gestion, ont constitué les deux autres unités de travail.

Unité de travail : Les lieux géographiques
Entreprise du bâtiment.
9 permanents – 21 postes en insertion (15 salariés en peinture et 6 en gros œuvre)
Multi-sites : siège social : (bureaux et local de stockage), chantiers intérieurs (peinture) et extérieurs (gros œuvre).

Pourquoi ?
Le bâtiment est un secteur très exposé aux risques professionnels.
La démarche de prévention a démarré suite à une formation suivie par le directeur de la structure qui a pris conscience des risques encourus et en particulier ceux liés aux chutes dans l'activité du gros œuvre et, ceux liés à l'utilisation des produits de peinture et de solvants.

Comment ?
Le directeur, fort de son expérience personnelle, a listé les différents risques qu'il connaissait.
Ensuite il a réuni tous ses permanents pour leur exposer son approche.
Pour mieux sérier les problèmes, ils ont décidé de travailler par lieu géographique et chantier type :
- Bureaux administratifs
- Salle de réunion
- Stockage des gros outils
- Stockage des produits utilisés dans le gros œuvre
- Stockage des produits liés à la peinture
- Chantier intérieur type peinture
- Chantier extérieur type gros œuvre et ravalement de façades.

Pour chaque unité de travail ainsi définie des groupes de deux à trois personnes (permanents) se sont formés pour élaborer des propositions à présenter au groupe de suivi composé de tous les permanents.
L'étape suivante, après approbation du groupe de suivi, est de présenter l'avancement de l'étude aux salariés en insertion par l'intermédiaire des responsables de chantier. Cette présentation se fera sur le lieu de travail, en profitant des situations réelles de travail pour impliquer au mieux les salariés en insertion (exemple : le montage d'un échafaudage).



Phase 2

Réaliser un inventaire des risques

Les conditions concrètes de travail exposent les salariés à de nombreux risques. La réalité du travail fait apparaître des situations complexes. Il y a donc une nécessité rédhibitoire à échanger sans cesse sur ces conditions d'exposition, avec les salariés. L'objectif est de repérer de manière la plus exhaustive possible tous les risques auxquels sont exposés les salariés.

Plusieurs types de risques sur les situations de travail :

Les risques liés au secteur d'activité :
Pour une entreprise de métallurgie, le risque machine est le plus important. Dans un restaurant, les risques de coupures, de brûlures, les manutentions sont les risques que l'on rencontre le plus souvent...

Pour inventorier les risques les plus courants liés à votre métier, renseignez-vous auprès de votre branche professionnelle.

Les risques liés aux situations concrètes de travail :
- Des ouvriers du bâtiment arrivent sur un chantier où travaillent déjà d'autres corps d'état ;
- Des plaques de verglas pour un chauffeur de camion ;
- Un produit plus lourd que ceux travaillés habituellement dans cette entreprise de métallurgie ;
- Des clients arrivent pour déjeuner au dernier moment au restaurant...

De nombreuses situations constituent des facteurs de risques. Elles peuvent paraître imprévisibles. Il faut échanger sur les conséquences et préparer les salariés à gérer ces situations. Par l'échange, par la prise en compte des difficultés exprimées, la sécurité va s'améliorer.

Les risques liés à l'organisation du travail :
- Des salariés arrivent sur un chantier de nettoyage sans les outils nécessaires ou adéquats pour assurer le travail ;
- Des horaires de ramassage ont changé et le chauffeur n'a pas été prévenu : toute sa tournée est perturbée ;
- La nouvelle machine à trancher le jambon n'est pas accompagnée de procédures de fonctionnement : les employés n'ont que des fiches sécurité écrites or, ils ne savent pas lire ;
- Les salariés n'arrivent pas à discuter avec leur chef qui est toujours débordé...

Les facteurs de risques en lien avec l'organisation du travail sont très nombreux. Les salariés sont les mieux placés pour les faire émerger. Direction et encadrement doivent prendre du temps avec les salariés pour réguler les dysfonctionnements. Ces temps-là participent, à terme, à l'amélioration des résultats de l'entreprise.

Comment ?
L'entreprise doit trouver les outils qui lui conviennent le mieux.
Les exemples suivants donnent quelques idées sur les différents outils utilisés pour repérer les facteurs de risques :

Une réunion sur les causes du stress
Dans cette E.T.T.I, le risque stress est celui qui est le plus exprimé par les salariés. La direction a réuni les salariés pour rechercher les causes de stress. Le stress est dû à la surcharge de travail, à la violence de certains clients, au manque de dialogue dans l'équipe. Une fois les causes exprimées, il est plus facile de trouver des pistes de solutions.

Un questionnaire sur les risques
Dans cette entreprise de tri de déchets, l'encadrement n'arrivait pas à faire exprimer les salariés sur les risques. Un questionnaire a été élaboré afin de leur permettre de repérer les situations dangereuses. Du temps a été donné aux salariés pour discuter entre eux sur ce thème. La richesse des réponses a permis de repérer de nombreuses situations difficiles pour les salariés.

Phase 2

Réaliser un inventaire des risques



Une réunion autour des machines

Cette entreprise de métallurgie a des risques importants liés aux machines. L'encadrement a réuni les salariés autour de chaque machine pour trouver les risques liés au travail. L'arrêt de sécurité de la perceuse est mal placé pour les produits plats. L'aspiration du poste à soudure est “encombrante” pour réaliser certains travaux, elle n'est donc pas actionnée. Le bruit de la meuleuse gêne tous les postes de travail.

Des analyses de tâches

Pour mettre à disposition les salariés dans de bonnes conditions, cette entreprise d'intérim réalise en amont des études de postes, avec l'entreprise utilisatrice. Ces analyses sont avant tout centrées sur les tâches à réaliser, les risques associés et sur la prévention en place pour y parer. Les risques sont mieux repérés au préalable. Les salariés sont mieux préparés pour assurer le travail à réaliser.

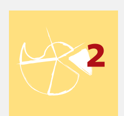


Vidéo et postes de travail

L'analyse des risques, dans cette entreprise de récupération de produits ménagers a été réalisée à partir d'une vidéo prise en cours de travail. Les salariés ont travaillé en groupes pour repérer les différents risques liés à l'activité de chaque poste de travail. Sur les réfrigérateurs :

Liste des tâches	Liste des risques	Le contexte d'exposition
Récupération d' un réfrigérateur dans l'entrepôt de stockage	Manutention Pincement	Allées étroites Encombrement Peu d'éclairages
Mise en place du réfrigérateur	Manutention Écrasement	Hauteur de l'établi Encombrement
Démontage moteur Recherche d'outils	Posture	Caisse à outils au sol Aménagement du poste de travail
Nettoyage du circuit de gaz	Produit dangereux	Stockage produit Information produit
Préparation du nouveau moteur et changement de silentblocs	Coupure Posture	Établi Organisation du poste Outillage
Montage du nouveau moteur	Posture Écrasement	Hauteur de l'établi Équilibre réfrigérateur Organisation du poste de travail
Soudures après remontage	Brûlure – Émanation produits – Risques électriques	Position du chalumeau – Organisation du poste

L'inventaire des risques n'est jamais terminé. Toute nouvelle situation, tout nouvel outil, tout changement d'organisation, devra faire l'objet d'une mise à jour.
C'est une recherche permanente, une démarche sans cesse en mouvement.
C'est un nouveau réflexe à avoir dans la gestion de l'entreprise.



Phase 3

Estimer les risques

Cela conduit à définir des critères d'appréciation propres à l'entreprise, issus notamment de l'analyse des conditions d'exposition aux risques.
Il s'agit de :
- La fréquence d'exposition
- La gravité envisageable des conséquences
- La probabilité d'occurrence des risques (permanents ou occasionnels)
- Le nombre de salariés concernés
- La perception du risque par les salariés.

Tous ces critères doivent être discutés entre les acteurs internes à l'entreprise, servant ainsi d'outil d'aide à la décision, en s'assurant qu'aucun risque n'est écarté.

Des visions différentes...

Comment ?

Pour estimer les risques, cette entreprise de transport a organisé une confrontation entre les salariés et l'encadrement sur la base de l'inventaire des risques.

Chaque risque a été discuté. Selon la position de chacun, l'estimation était différente. Les situations à risques les plus importantes pour les chauffeurs se concentrent autour de la descente du bus par les clients. Pour l'encadrement la situation à risques, c'est l'accident de la route, pour la direction c'est l'état de maintenance du véhicule... Pour se mettre d'accord, les échanges ont été importants. Chacun a découvert des représentations différentes des risques chez les autres. Cette découverte a permis de relativiser les solutions de prévention qui étaient prises le plus souvent sans concertation et n'étaient pas mises en œuvre.

Chez le traiteur, l'inventaire des risques a fourni une liste très imposante de risques dans l'atelier.

Pour estimer l'importance des différents risques, la hiérarchie a organisé des réunions de travail par équipe. Cette démarche a eu un triple intérêt : sensibiliser les salariés aux risques repérés, enrichir la vision de tous sur l'importance des risques, trouver des compromis sur l'importance de chaque risque. Chaque risque a été estimé par un poids, un numéro (plus gros risques, plus gros numéro). Les échanges ont été enrichis par l'apport des statistiques sur les accidents et les blessures des salariés. Certains risques qui pouvaient apparaître bénins ont pris de l'importance : la machine à jambon n'est pas dangereuse... 5 coupures sur l'année dont une avec arrêt de travail ont été néanmoins constatés.



Certains risques peuvent être mesurés à partir des indicateurs de l'entreprise (nombre d'accidents du travail, taux d'absentéisme, turnover, maladies professionnelles déclarées, nombre d'inaptitudes posées...). Les indicateurs sont des traces de fonctionnement de l'entreprise et des outils internes de gestion, utiles dès lors qu'on les étudie de près et que l'on cherche à réduire les risques associés (par exemple : qui sont les plus absents ? Les jeunes ou les seniors ? À quelle période ? Pour quels motifs ?....). La non-sécurité a un coût financier et humain.



Phase 4

Rédiger le Document Unique

C'est le support transcrivant les résultats de l'évaluation des risques. Le Document Unique ne peut se réduire en aucun cas à une liste de risques, à un questionnaire formaté (réalisé par une structure externe ou non à l'entreprise). Bien au contraire, il convient d'adapter la forme de ce document aux particularités de l'entreprise, afin de le rendre opérationnel en tant qu'outil d'aide à la décision.

Une fois réalisé, le Document Unique reste un outil de :
- Dialogue social, à disposition des acteurs internes[1] et externes[2] à l'entreprise
- Pérennisation de la démarche de prévention, par sa mise à jour régulière et son exploitation dans un programme d'actions.

Les supports de recueil des données (fiche entreprise, fiches des données de sécurité...) contribuant à l'évaluation des risques ainsi que la méthode utilisée peuvent figurer en annexe du Document Unique.

C'est donc pratiquement tout un dossier à constituer. En effet, le Document Unique n'a de valeur que si toute une dynamique de prévention a été mise en place avec les salariés. Garder les traces des réunions de travail, des outils mis en place, des changements qui se sont opérés, sont des éléments importants d'une politique de prévention vivante dans l'entreprise.



Tout est regroupé
Cette entreprise de tri de déchets a constitué un dossier où sont stockés :
- Les comptes-rendus de réunion avec les salariés sur l'évaluation des risques et sur les solutions
- Les fiches de données sécurité
- Les permis caristes
- Les diplômes de secouriste
- Les rapports des organismes de contrôle
- Les lettres d'observations des agents de contrôles (inspecteurs et contrôleurs du travail) de la CRAMSE
- Les courriers de la médecine du travail
- La fiche d'entreprise élaborée par le médecin du travail
- Les factures des protections individuelles
- Les actions de formation sur la sécurité

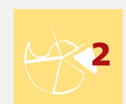
Plusieurs langues parlées dans l'entreprise
L'écriture du Document Unique a posé problème pour les ouvriers et l'encadrement dans cette entreprise de maintenance où la majorité des salariés sont d'origine étrangère. La secrétaire s'est jointe au groupe de travail pour la mise en forme des données. Cette rencontre a permis de créer des relations de travail différentes dans l'équipe.

La place du médecin du travail
Le médecin du travail a participé à l'écriture du Document Unique de cette entreprise de nettoyage industriel. Cette participation a permis d'enrichir le contenu de l'évaluation des risques autour des produits chimiques employés dans l'entreprise. Elle a permis aussi de rendre plus facile la transcription des débats qui ont eu lieu dans l'entreprise.

Le chef d'entreprise doit recueillir l'avis du CHSCT et des Délégués du Personnel sur le Document Unique.

*1- Le ou les Délégués du Personnel (DP),
Le CHSCT (pour les établissements de 50 salariés et plus)
À défaut de représentant du personnel
les personnes soumises à un risque pour leur santé ou
Leur sécurité, et le médecin du travail.*

*2 - Les agents de l'inspection du travail,
de la CRAM, de la DRTEFP (ingénieurs de prévention,
les médecins-inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre
des DRTEFP).*



Phase 4

Rédiger le Document Unique

Un exemple concret

Unité de travail : Nettoyage dans un bureau : Evaluation des risques

Description de l'activité de travail : Le nettoyage d'un bureau est une unité de travail parmi quatre autres : le nettoyage d'unités de soins (procédures particulières), le nettoyage des vitres, le nettoyage de grandes surfaces (parkings) avec des machines.

Les salariés arrivent au siège de l'entreprise. Ils sont transportés sur les lieux de travail avec le véhicule de l'entreprise. Les outils et les produits sont rangés dans les locaux du client. Les temps d'intervention sont variables (entre deux et quatre heures). Les salariés sont souvent seuls, parfois deux. Ils ont des procédures par chantier à leur disposition. Pour tout nouveau chantier, le salarié fait le travail en double pendant un poste avec le responsable de chantier.

Des réunions hebdomadaires ont lieu avec l'encadrement et tous les salariés pour faire remonter les difficultés rencontrées sur les chantiers, pour information sur l'entreprise, sur de nouveaux outils, de nouveaux chantiers, de nouvelles machines, une nouvelle organisation, le retour des clients... La nature des risques par unité de travail a été construite au cours de ces réunions.

Nature des risques	Description des situations	Hiérarchisation du risque	Mesure de prévention existante	Evaluation de mesure
Risque 1 Mal de dos	Le mal de dos, de bras ou d'épaules peut aboutir à des Troubles Musculo-Squelettiques (T.M.S. maladie professionnelle). Ce mal est dû aux gestes répétés et aux postures difficiles prises par les salariés en cours de travail. Ils ont aussi beaucoup de manutentions et de déplacements à réaliser avec de nombreux outils de travail. Ils doivent aller vite. Ils doivent être attentifs à la demande client. Tout cela augmente encore la pression et joue sur les douleurs de dos ou d'épaules.	3	• Mise en place de procédures de travail - Formation gestes et postures • Travail sur les différents outils utilisés (chariots, balais articulés, seau-presse, auto laveuse, aspirateur à eau...) • Création d'un flexible placé sur le robinet de longueur différente pour éviter de soulever le seau	Mesures de prévention à améliorer
Risque 2 Chutes par glissade	Les chutes par glissade sur les sols mouillés ou humides ou dans les escaliers. Les chutes peuvent aussi venir de heurts contre les meubles ou les portes. Ces situations se rencontrent surtout quand les salariés sont pressés.	2	• Porter des chaussures plates anti-dérapantes fournies par l'entreprise	Mesure de prévention suffisante
Risque 3 Allergies aux produits	Les allergies aux produits utilisés, aux détergents. Ces allergies sont soit cutanées, soit respiratoires. Ces allergies ont lieu au contact direct avec les produits utilisés, quand les salariés changent l'eau des seaux ou quand les produits sont étalés sur les meubles.	2	• Port des protections individuelles gants et blouses fournies par l'entreprise • Eviter le surdosage des produits • Utiliser seulement les produits étiquetés fournis par l'entreprise • Formation mensuelle de tous les salariés à partir des situations de production pour les informer des risques liés à l'utilisation des différents produits	Mesures de prévention à améliorer
Risque 4 Brûlures aux yeux	Brûlures aux yeux, éclaboussures des produits quand on les manipule	1	• Port de protection individuelle • Éviter le surdosage des produits • Utiliser seulement les produits étiquetés fournis par l'entreprise	Mesures de prévention à améliorer

Rédiger le Document Unique

Nature des risques	Description des situations	Hiérarchisation du risque	Mesure de prévention existante	Evaluation de mesure
Risque 5 Risque d'électrocution	Risque mortel quand un salarié utilise une prise électrique défectueuse sur les lieux de travail ou quand les fils électriques sont au contact d'un sol mouillé.	3	• Procédures de travail indiquant qu'il faut mettre le fil électrique sur l'épaule et ne jamais brancher un appareil les mains mouillées. • Signaler les outils défectueux • Débrancher les appareils pendant les approvisionnements • Si prise défectueuse chez le client prévenir la hiérarchie.	Mesures de prévention à améliorer
Risque 6 Coupures	En essuyant des meubles à angles saillants ou en débarrassant des poubelles, ou en nettoyant des espaces encombrés de produits coupants.	3	• Port des protections individuelles fournies par l'entreprise (gants) • Etre attentif avant de toucher les déchets • Formation mensuelle de tous les salariés à partir des situations de production pour les informer des risques liés à l'utilisation des différents produits	Mesures de prévention à améliorer
Risque 7 Contamination	Contamination infectieuse ou bactériologique, en ramassant des poubelles	2	• Port des protections individuelles (gants et blouses) fournies par l'entreprise • Etre attentifs avant de toucher les déchets • Formation mensuelle de tous les salariés à partir des situations de production pour les informer des risques liés à l'utilisation des différents produits	Mesures de prévention à améliorer
Risque 8 Stress, fatigue, troubles du sommeil	Crainte de ne pas arriver au bout des tâches à effectuer, la crainte de ne pas avoir fait comme le client le demande, la peur d'être en retard, de perdre les clés pour rentrer dans les locaux, peur d'être seul quand le travail se fait.	3	• Entretien individuel et/ou réunion collective en laissant les salariés s'exprimer sur les difficultés rencontrées en situation réelle de travail • Suivi particulier de salariés en difficulté	Mesures de prévention suffisantes
Risque 9 Accidents de trajet	Accidents de trajet au cours de différents déplacements	4	• Entretien des véhicules de l'entreprise • Ne pas dépasser le nombre de personnes à transporter • Respecter le code de la route	Mesures de prévention à améliorer

3

ÉTAPE 3 - élaborer un programme d'actions

Les priorités d'actions de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques. L'employeur va opérer des choix et rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'actions :

- En respectant, dans l'ordre suivant, les principes généraux de prévention :
  - Suppression des risques
  - Mise en œuvre des mesures de protection collective
  - Mise en place de protections individuelles
- En tenant compte, à la fois, des facteurs organisationnels, techniques et humains
- En définissant les moyens humains et financiers (coûts et opportunités d'investissement)
- En fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques et en respectant les obligations spécifiques du Code du Travail.

Lorsque les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, des mesures provisoires doivent être prises pour assurer la protection des salariés. Ces décisions doivent garantir une protection suffisante, dans l'attente de la mise en œuvre de moyens techniques et financiers susceptibles d'éliminer les risques.
Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, le programme d'actions devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.

COMMENT ?
Plusieurs possibilités d'actions :
Dans cette entreprise de bâtiment, la mise en place de la dynamique de prévention a permis une prise de conscience par les salariés et la Direction de la toxicité des peintures, y compris pour les clients. La Direction décide alors de supprimer toutes peintures toxiques pour les remplacer par des peintures naturelles non toxiques.
▶ **Suppression du risque**

Dans cette entreprise de nettoyage industriel, les salariés perdaient beaucoup de temps à la mise en place des nouveaux chantiers. La Direction, après l'évaluation des risques, décide d'organiser des réunions mensuelles de salariés en amont des chantiers, pour faire le point sur les nouvelles procédures ou les nouveaux matériels. C'est aussi le moment pour écouter les salariés sur les difficultés rencontrées et faire passer des messages sur la sécurité. Des comptes-rendus succincts sont archivés dans le dossier Document Unique.
▶ **Actions sur l'organisation du travail**

Pour sensibiliser au mieux les salariés, cette entreprise de tri de déchets a conçu des fiches de formation par poste de travail. Mais comme la majorité des salariés est d'origine étrangère et que les procédures écrites ne passent pas, les fiches sont composées de photos et de légendes simples à suivre et à comprendre. Avant de les laisser sur les postes, les fiches ont été validées par les salariés eux-mêmes, ce qui concrétise en même temps le transfert de connaissances.
▶ **Actions de formation**

Chez ce traiteur, la mise en place du Document Unique a permis de se rendre compte que les procédures de travail mises en place depuis plusieurs années sur chaque poste de travail n'étaient pas adaptées. Les salariés ne les connaissaient pas. L'encadrement ne s'y référait jamais. Une des actions a consisté à créer de nouvelles procédures de travail avec les salariés et l'encadrement. Ces procédures ont été mieux intégrées par toute l'équipe de travail. La sécurité et les protections au poste de travail prennent une autre dimension.
▶ **Actions sur l'organisation du travail**

Le risque électrique est un risque mortel. Après l'évaluation des risques dans l'entreprise de nettoyage, les salariés ont fait remonter que ce risque était lié à certains aspirateurs. En effet, les plus anciens avaient des prises électriques défectueuses. De nouveaux aspirateurs ont remplacé les anciens.
▶ **Actions sur les outils**

Elaborer un programme d'actions

Suite à l'évaluation des risques : programme d'actions concret

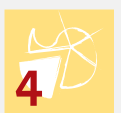
Le risque	Les différentes actions	Délai	Qui s'en charge
Risque 1 Mal de dos	• Surveillance médicale renforcée avec demande au médecin du travail d'une vigilance particulière.	En cours	Médecin du travail et Direction
	• Les procédures de travail ont été revues, simplifiées et mises à la portée de tous les salariés, surtout de ceux qui avaient du mal à lire	Dans le mois	Chef d'équipe + 2 salariés
	• Une nouvelle formation sur les gestes et les outils a été mise en place.	Toutes les semaines	Chef d'équipe
	• De nouveaux investissements dans des outils plus performants sont en cours	Dans l'année	La direction
Risques 3-4-6-7 • Allergies aux produits • Brûlures aux yeux • Coupures • Contamination infectieuse ou bactériologique	• Les tenues de travail ont été revues avec le médecin du travail et les salariés pour en trouver de mieux adaptées à tous les salariés	En cours	Médecin du travail + chef d'équipe + 2 salariés
	• Rechercher des produits moins nocifs mais tout aussi efficaces • Des essais sont programmés avec les salariés et les fabricants	Dans l'année	Direction + chef d'équipe + fabricant + salariés
	• De nouvelles procédures mieux adaptées vont être mises en place	Dans le mois	Chef d'équipe
	• La formation mensuelle va se poursuivre	Toutes les semaines	Chef d'équipe
	• Au moment de la passation du marché, l'encadrement sera attentif à la problématique des déchets pour que des tris sélectifs soient organisés chez le client afin de supprimer le risque	À chaque appel d'offres	Chef d'équipe + Directeur
Risque 5 Risque d'électrocution	• Un état des lieux précis va être réalisé chez le client sur l'état des prises électriques. Un retour sera fait aux agents avant les interventions	A chaque chantier	Chef d'équipe + Directeur
	• Une formation plus ciblée aura lieu sur ce risque précis souvent méconnu par les salariés	Toutes les semaines	Chef d'équipe
	• Des techniques d'intervention (extincteurs) seront pratiquées	Dans l'année	Chef d'équipe + pompiers
	• Une formation secouriste va être mise en place. Les procédures seront revues de la même façon que pour les autres risques.	Dans l'année	Chef d'équipe + pompiers + CRAM
Risque 9 Accidents de trajet	• Les véhicules de l'entreprise vont être renouvelés dans les deux ans	Tous les deux ans	Direction

Quand le risque ne peut être supprimé, il convient de le réduire en recherchant les moyens de prévention adaptés. Ces moyens ne sont EFFICACES ET ADAPTÉS que s'ils viennent des temps de parole organisés avec les salariés.
Ces moyens concernent TROIS DIMENSIONS :

Exemples d'actions sur les outils de travail et les machines :
• En repérant, directement, l'état des outils et des équipements de travail
• En favorisant la remontée de ces informations par les salariés
• En précisant les règles et les limites du travail
• En fournissant les protections individuelles nécessaires à l'activité de travail.

Exemples d'actions sur l'organisation du travail :
• Réduire la pression temporelle
• S'assurer que le climat social est bon
• S'assurer que l'organisation du travail est bien perçue par les salariés
• S'assurer que les procédures et les consignes ont été intégrées
• S'assurer que l'organisation du temps de travail ne pose pas de problèmes importants aux salariés...
Bien souvent, des solutions organisationnelles permettent de réduire, voire de supprimer, certains risques.

Exemples d'actions auprès des salariés :
• S'assurer que le salarié est en capacité d'exécuter les tâches qui lui sont confiées.
• S'assurer que le salarié dispose de la compétence professionnelle pour réaliser la tâche
• S'assurer que le salarié est en mesure de réaliser quotidiennement sa tâche malgré ses difficultés



ÉTAPE 4 – Mettre en œuvre les actions

Quelle que soit l'action envisagée, il est nécessaire de :
• Désigner une personne chargée du suivi
• Disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais (tableaux de bord, indicateurs...).

COMMENT ?

Sur les protections individuelles
Il est difficile de faire accepter des protections individuelles aux salariés, surtout en insertion. Dans cette entreprise d'espaces verts, la Direction a décidé de faire choisir aux salariés nouvellement recrutés, les protections qui leur conviennent parmi plusieurs (gants, chaussures...) Seuls les casques sont les mêmes pour tous. Dans un atelier de ferronnerie, les salariés ne portaient pas de lunettes de protection malgré le risque de brûlures aux yeux. Les salariés en insertion n'ont pas la parole facile. La Direction a mis du temps à comprendre que les lunettes proposées n'étaient pas adaptées aux salariés qui souffraient de problèmes de vue. Il a fallu revoir les types de lunettes proposés. Les salariés les ont portées sans problème.

Le rôle de l'encadrement intermédiaire
La prévention des risques, surtout en entreprise d'insertion, doit être expliquée à tout moment, aux salariés, en cours de travail. Les salariés sont souvent en apprentissage d'un métier. Les conditions de sécurité du métier sont partie intégrante de l'apprentissage. Le rôle de l'encadrement intermédiaire sur les questions de prévention est primordial. Il doit sans cesse être présent pour affirmer les principes de vigilance et de bonnes pratiques. Mais ce n'est pas simple. La Direction se doit aussi de favoriser cette approche. Dans cette entreprise de nettoyage, tous les vendredi après-midi, une réunion animée par la hiérarchie intermédiaire a lieu avec le personnel, en présence de la Direction, pour présenter un ou plusieurs axes de sécurité. L'encadrement est conforté dans ses positions. Il n'est pas seul à affirmer une politique qui a des difficultés à passer dans les pratiques de travail.

Un regard différent sur la santé
Les salariés en insertion ont toujours des difficultés de positionnement dans la société et dans le monde du travail. La prévention des risques est aussi un moyen de leur faire prendre conscience que la protection de leur santé est quelque chose d'important. C'est un message qui leur donne une vision différente de ce qu'ils sont. Plusieurs entreprises ont pu se rendre compte de l'évolution des salariés après avoir travaillé avec eux le fait de se protéger et de rester en bonne santé.

Une alternative aux procédures écrites
Mettre en place de nouvelles procédures d'organisation du travail est une solution qui vient à l'esprit pour améliorer la prévention. Dans les entreprises d'insertion, les procédures écrites ne sont pas toujours comprises. Dans la mesure où les salariés rencontrent des difficultés de lecture ou de compréhension de la langue, il faut trouver d'autres solutions. Les images, la vidéo, sont des outils mieux adaptés. Le travail en groupe sur l'évolution des représentations sur les risques en est une autre. Faire trouver aux salariés les solutions adaptées facilite la mise en œuvre d'une politique de prévention qui donnera des résultats positifs.

Les entreprises d'insertion ont des salariés qui, souvent, présentent des difficultés avec la langue française. Pour faire face à cette problématique, cette entreprise de traitement de déchets a mis en place une formation à la sécurité basée sur une présentation des postes photographiés.



Evaluer la démarche de prévention

Cette phase dynamique consiste à :
Assurer le suivi
☐ Des mesures réalisées dans le cadre du plan d'actions
☐ Des méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés...).

Dresser un bilan périodique
Ce bilan peut conduire à :
☐ Valider les actions et méthodes mises en œuvre
☐ Corriger les actions réalisées, lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques
☐ Relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques :
- Au moins une fois par an
- Ou lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs
- Ou lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques.

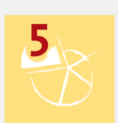
Il sera important, après la mise en place du plan de prévention, de réinterroger les indicateurs pour suivre leur évolution. Les indicateurs sont des outils précieux de gestion interne.

Si le nombre d'accidents du travail augmente, si une maladie professionnelle est reconnue dans l'entreprise, il faut en analyser les causes pour améliorer le plan d'actions de prévention.
Si l'entreprise a des difficultés pour garder ses salariés, si les taux d'absence sont importants (maladie ou autres), la Direction doit se préoccuper des liens avec le travail et son organisation.
Les plaintes des salariés aux représentants du personnel ou au médecin du travail sont des indicateurs à prendre en compte également. Ils sont le reflet d'un mal être dont les causes sont souvent liées à l'organisation du travail.

Le médecin du travail, l'inspecteur du travail, la CRAM sont des interlocuteurs importants qui peuvent aider l'entreprise à enrichir la démarche de prévention.

Ainsi les enseignements tirés des actions et méthodes utilisées enrichissent la démarche de prévention et contribuent au développement d'une culture de prévention dans l'entreprise.





ÉTAPE 5 – Évaluer pour prévenir avec qui ?

Le succès de la démarche de prévention repose en premier lieu sur l'apport des connaissances et des savoir faire des salariés et des représentants du personnel de l'entreprise (voir les 5 clés pour réussir : la participation des salariés et de leurs représentants).

Un appui externe peut conforter la mise en place de la démarche de prévention. Les organisations et branches professionnelles jouent un rôle actif en élaborant des guides et outils méthodologiques d'évaluation des risques, à l'attention des entreprises. Il est important de consulter régulièrement les sites Internet des secteurs professionnels.
Les organismes de prévention s'engagent à mettre en place cette démarche, afin de favoriser une culture de prévention dans l'entreprise :

- Les services de santé au travail
Ils développent une approche pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels.
En associant des compétences médicales, techniques et organisationnelles, ils contribuent, dans chaque entreprise, à l'évaluation des risques et à la réalisation des actions de prévention.
Le médecin du travail - conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants -, consacre un tiers de son temps à l'analyse du milieu de travail, élabore la fiche d'entreprise qui consigne les risques professionnels, les effectifs des personnels exposés et les moyens préconisés pour les prévenir. C'est un partenaire privilégié pour l'entreprise d'insertion. Il sera un appui important lors de la mise en place de la politique de prévention de l'entreprise. Il peut donner des informations pertinentes sur les risques liés à l'activité de travail. Il donne des avis éclairés sur les solutions de prévention à mettre en place.

- Les Services de l'État
La DRTEFP et les DDTEFP (Services de l'Inspection du Travail) interviennent sur :
• La sensibilisation en amont des acteurs internes à l'entreprise (employeurs, salariés, représentants du personnel et médecin du travail), aux enjeux de l'évaluation des risques
• Le suivi de la démarche, en particulier lors des réunions du CHSCT auxquelles ils peuvent participer
• Le contrôle du respect des obligations en matière de santé et de sécurité au travail au cours de leur visite dans une entreprise.
Site DRTEFP/DDTEFP : www.sdtefp-paca.travail.gouv.fr
Site de la Prévention : www.santé-securité-paca.org
Site internet d'information juridique : www.legifrance.fr

- La CRAM Sud-Est
La Caisse Régionale d'Assurance Maladie du Sud-Est propose aux entreprises via les services de prévention documentation et informations sur les risques et leur prévention, formation des chefs d'entreprise et des salariés à l'analyse des risques et des situations de travail, conseil et assistance en entreprise grâce au concours d'ingénieurs et de techniciens en prévention. Sites Internet : www.ameli.fr - www.inrs.fr

- L'OPPBTP
L'organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics est le conseil de la branche du BTP en matière de prévention, sécurité, santé et amélioration des conditions de travail. L'OPPBTP contribue par des actions de conseil, de formation et d'information à la promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
Internet : www.oppbtp.fr

- L'ARACT
L' Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en PACA (ACT Méditerranée) représente l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). ACT - Méditerranée répond aux demandes des chefs d'entreprise ou à celles des acteurs de la prévention. Son approche organisationnelle de la prévention, basée sur l'analyse de l'organisation et du travail réel, permet de mettre en évidence les conditions d'exposition aux risques des salariés. L'apport des salariés et de leurs représentants permet de développer une démarche effective de prévention des risques professionnels en entreprise. Site internet : WWW. anact.fr

- L' UREI
L'Union Régionale des Entreprises d'Insertion de la Région PACA, diffuse auprès des entreprises adhérentes intéressées, de la documentation et des supports d'information (papier et DVD) sur les risques professionnels et les réponses de prévention leur correspondant. De plus, via le réseau national - le CNEI - l'UREI peut à leur attention organiser en région des sessions d'information et de formation sur la Prévention des Risques visant à insérer la Prévention Sécurité au cœur de l'accompagnement professionnel des salariés permanents et des salariés engagés dans un parcours en insertion.
Site internet : WWW.cnei.org - voir page régionale UREI PACA

- Les syndicats de salariés
Ils apportent conseil et soutien aux salariés et aux représentants du personnel. Ils proposent des formations pour les CHSCT et les Délégués du Personnel sur le Droit du travail et en matière de prévention des risques professionnels, par le biais de leur organisation ou de l'IRT (Institut Régional du Travail).

Annexes

1 Textes réglementaires

2 Liste des risques "Points clés ou quelles questions se poser"

3 Contacts utiles

Textes réglementaires

Principes généraux de prévention de la loi 1991 (Article L. 230-2 du code du travail)

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent les actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les mesures de prévention prises doivent respecter l'ordre suivant :

• Éviter les risques
• Évaluer les risques qui ne peuvent être évités
• Combattre les risques à la source
• Adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production afin de limiter le travail monotone et cadencé au regard de leurs effets sur la santé
• Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
• Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
• Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants
• Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
• Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Décret du 5 novembre 2001 (Article R. 230-1 du Code du Travail)

"L'employeur transcrit et met à jour dans un Document Unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III a) de l'article L.230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens du septième alinéa de l'article L.236-2, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.
Dans les établissements visés au premier alinéa de l'article L.236-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés au premier alinéa de l'article L.236-4.
Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou à défaut des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.
Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4° de l'article L.231-2.

La circulaire d'application du dit décret rappelle la méthodologie générale de la démarche de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise. Le présent guide reprend la méthodologie proposée par la circulaire.

Pour information, certains risques font l'objet d'une réglementation spécifique et demande une évaluation spécifique

Risques liés à la manutention manuelle des charges	art R231-68 du code du travail
Risques et nuisances liés au bruit	art R232-8-1
Risques liés aux produits dangereux utilisés, aux émissions et aux déchets générés par les procédés de fabrication : • risques chimiques • risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction • risques biologiques	 art R231-54 et suivants art R231-56 et suivants art R231-62 et suivants Décret du 14 mai 1991
Risques liés à l'utilisation d'écran	Décret du 20 février 1992 (plan de prévention)
Risques liés aux situations de co-activité	Décret du 26 déc. 1994 (coordination BTP) Arrêté du 26 avril 1996 (protocole de sécurité)

Pour vous aider à évaluer vos risques dans votre structure, vous pouvez également vous appuyer sur les documents édités par l'INRS, la médecine du travail et l'ANACT qui selon les cas peuvent vous apporter des éclairages spécifiques sur certains risques connus dans la profession (cf. bibliographie jointe)

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

A.T. : Accidents de travail
M.P. : Maladies professionnelles
T.M.S. : Troubles musculo-squelettiques

INCENDIE - EXPLOSION	**Risque d'A.T.**
Obligations de résultat	**S'interroger**
☐ Éviter le risque ☐ Évacuer rapidement ☐ Limiter la propagation ☐ Combattre efficacement	☐ Les produits inflammables sont-ils stockés dans un lieu spécifique, éloigné des sources de chaleur ? ☐ Les dégagements, les issues de secours sont-ils en nombre suffisant, sont-ils dégagés ? ☐ Les extincteurs sont-ils adaptés, visibles, accessibles ? ☐ Les procédures d'intervention existent-elles ? Les salariés en sont-ils informés ? ☐ Les salariés ont-ils été sensibilisés à ce risque ? ☐ Connaissent-ils les gestes de premiers secours ?

Électricité	**Risque d'A.T. (très grave) et de perte de l'outil de travail**
Obligations de résultat	**S'interroger**
☐ Conception et installation sûres ☐ Interventions réservées au seul personnel habilité	☐ L'installation électrique est-elle conforme ? ☐ Les installations sont-elles entretenues périodiquement et vérifiées annuellement ? ☐ Les machines électriques sont-elles aux normes en vigueur ? ☐ Existe-t-il des consignes de premiers secours aux victimes d'accidents électriques ? Les numéros d'urgence sont-ils affichés ? ☐ Quelles informations et formations des salariés à ce risque sont assurées?



Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Manutention de charge	Risque d'A.T. et de maladie prof. : Lombalgie, TMS...
Obligations de résultat	**S'interroger**
☐ Repérer les postures fatigantes, pénibles, dangereuses ☐ Supprimer / réduire les manutentions et les gestes répétitifs ☐ Aménager les conditions de manutention	☐ Dans quelles situations, le ou les salariés effectuent-ils des manutentions manuelles ? Certaines de ces manutentions peuvent-elles être réduites, voire supprimées ? ☐ Éviter les manutentions inutiles : ☐ Former et informer les salariés exposés à la connaissance de ce risque et aux moyens de prévention ☐ S'interroger sur la gestion des flux de matières premières ou de produits fabriqués, sur l'organisation concrète des postes de travail ☐ S'interroger sur les aides techniques et les solutions d'aide à la manutention. ☐ Les salariés sont-ils formés à l'utilisation de ces appareils ? ☐ Lors de manutentions manuelles, les conditions de travail sont-elles favorables ? (espace de circulation non encombré, facilitation des moyens de préhension des charges...) ☐ Si non pourquoi ? Quels aspects de l'organisation du travail devez vous améliorer ?

Transport et trajet	Risque d'accidents de la circulation et fatigue, lombalgie
Obligations de résultat	**S'interroger**
☐ Limiter le plus possible la fatigue physique	☐ Comment se fait le déplacement des salariés ? ☐ Tient-on compte des distances parcourues, des moyens de transport pris, du temps nécessaire pour se rendre au travail ?



Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Agents infectieux	Risque de contamination microbienne
Obligations de résultat	**S'interroger**
☐ Repérer les situations de risques infectieux ☐ Donner aux salariés les moyens de se protéger	☐ Les salariés connaissent-ils les risques infectieux et les voies de propagation des agents bactériologiques ? ☐ Quelle formation/information a été dispensée par la médecine du travail ? ☐ Ont-ils des gants à leur disposition ? ☐ Connaissent-ils les règles d'hygiène ?

Éclairage	Risques d'A.T.
Obligations de résultat	**S'interroger**
☐ Éviter la fatigue visuelle	☐ Vous êtes vous assuré que les éclairages au poste de travail étaient suffisants ? ☐ Avez-vous privilégié l'éclairage naturel ? ☐ Avez-vous prévu des éclairages différents en fonction de l'activité des opérateurs ?

Utilisation de produits chimiques	Risque d'A.T. et Maladies professionnelles : allergies, intoxication, possibles effets irréversibles
Obligations de résultat	**S'interroger**
☐ Recenser les produits et connaître les dangers et risques ☐ Rechercher des produits de substitution moins dangereux ☐ Limiter l'exposition des salariés à toutes les phases de la manipulation	☐ Stockez-vous les produits dangereux dans un local séparé ? Ce local est-il ventilé ? ☐ Les risques liés à l'utilisation des produits sont-ils connus par les salariés? ☐ Les protections individuelles adaptées (masques, gants...) sont-elles à la disposition des salariés en nombre suffisant ? ☐ Les salariés sont-ils formés et informés sur : ☐ les symboles figurant sur les produits ? ☐ le port de protections individuelles ? ☐ les risques pour leur santé ? ☐ Avez-vous fait appel au médecin du travail pour donner ces informations/formations ? ☐ Les fiches de données sécurité sont-elles disponibles pour tous les produits utilisés ? Existe-t-il une notice de sécurité au poste de travail tenant compte des données issues des fiches de données sécurité et des risques identifiés au poste de travail ?



Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

La charge psychologique	Risques : stress, insomnie, dépression

Obligations de résultat	S'interroger
☐ Écouter et soutenir le salarié ☐ Réduire sa charge psychologique	☐ Quels moyens avez-vous pour apprécier les éléments de charge psychologique ? (plaintes, absences...) ☐ Les salariés sont-ils soumis à de fortes contraintes de temps, de production ? Ont-ils peu ou beaucoup d'autonomie ? ☐ L'employeur doit se poser la question du climat social de son entreprise et des rapports existant entre la hiérarchie et les salariés ☐ Les salariés ont-ils à subir des pressions, des violences de personnes extérieures ? ☐ Les salariés se plaignent-ils d'un manque de reconnaissance ? ☐ Comment sont-ils informés du devenir de l'entreprise ? ☐ Existe-t-il des réunions d'échange avec les salariés ? ☐ Existe-t-il des procédures de recrutement et d'intégration ? ☐ L'employeur doit se soucier d'éviter discrimination et exclusion

Nuisances sonores	Risque de perte auditive, fatigue

Obligations de résultat	S'interroger
☐ Limiter au plus bas possible l'exposition sonore des salariés ☐ Réduire le nombre de salariés exposés ☐ Ne pas exposer inutilement les salariés qui ne devraient pas l'être	☐ Le médecin du travail a t-il constaté chez certains salariés une perte auditive ? ☐ Avez-vous des remontées (via le médecin du travail, le chef d'atelier ou les salariés eux-mêmes) de gêne générée par le bruit ? ☐ Existe-t-il des déclarations de maladies professionnelles relatives au bruit dans votre entreprise ? ☐ Avez-vous fait effectuer une estimation du niveau sonore moyen ? ☐ Quelle est la durée moyenne du port des protections d'oreilles (bouchons d'oreilles, casque antibruit...) de vos salariés exposés au bruit ? ☐ Avez-vous essayé de trouver des solutions avec vos salariés pour réduire : tout d'abord le bruit (capotage des machines les plus bruyantes, isolement de certains postes de travail...) mais également le nombre de salariés exposés ? ☐ Pouvez-vous repenser l'organisation du travail pour réduire le nombre de salariés exposés ? ☐ Les protecteurs auditifs sont-ils en nombre suffisant et disponibles pour tous (y compris CDD, intérim, apprentis, stagiaires...) Sont-ils adaptés ? Sont-ils portés de manière systématique pour tous les travaux exposant à plus de 85 dbA ? ☐ Faire réaliser une information aux salariés sur les risques encourus



Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Chutes	Risques d'A.T.

Obligations de résultat	S'interroger
☐ Équipements de travail ☐ État des sols ☐ Travaux autorisés ☐ Voies de circulation sûres ☐ Séparer les flux ☐ Lutter contre le désordre	☐ Comment sont prévues les tâches impliquant des travaux en élévation ? ☐ Le lieu de travail est-il encombré ? ☐ Quel est l'état de l'éclairage, des escaliers ? ☐ Quel est l'état des sols (pentes, obstacles, trous...) ? ☐ Les entrées, escaliers, issues de secours sont-ils libres de tout obstacle ? ☐ Comment est organisée la circulation ? ☐ Les différentes zones de circulation (engins, personnes) sont-elles délimitées et dégagées ? ☐ Les espaces de sécurité autour des postes de travail sont-ils respectés ? ☐ La logique de marche en avant est-elle respectée ?

Risques liés à l'ambiance thermique	Risque d'A.T. (circulation, mission, trajet et fatigue)

Obligations de résultat	S'interroger
☐ Rechercher une température adaptée aux situations de travail	☐ Prévoir un mode de chauffage adapté ☐ Veiller à limiter les variations de température par une isolation adaptée et une ventilation contrôlée

Utilisation des machines et des outils	Risques de coupures, de brûlures, de sectionnement

Obligations de résultat	S'interroger
☐ Réduire les risques d'accidents ☐ Vérifier la conformité et le bon fonctionnement des machines et des outils ☐ Organiser les procédures de travail pour les outils et les machines	☐ Le plan de mise en conformité est-il à jour ? ☐ Quel est l'état des machines portatives ? Sont-elles entretenues, vérifiées ? ☐ Les protecteurs sont-ils toujours en place sur les machines et correctement utilisés ? ☐ Si les capots sont retirés lors de certains travaux, en connaissez-vous les raisons ? Peut-on envisager une autre protection pour ces cas ponctuels ? ☐ Les risques liés à la maintenance et à l'entretien des machines : qui intervient en cas de panne ? Avec quelle formation ? Quelles consignes de sécurité sont prévues ? ☐ Débranchez-vous systématiquement les machines en cas d'intervention ? ☐ Les machines sont-elles correctement implantées les unes par rapport aux autres : espace suffisant au poste de travail (approvisionnement, utilisation, maintenance...) ? ☐ Le salarié qui utilise la machine est-il qualifié ? Formé ? Informé des risques au poste de travail ? Dispose-t-il des consignes d'utilisation de la machine ? Existe-t-il une notice au poste de travail ?

1-Evaluer pour prevenir, qu'est ce que c'est ?

Risques liés à l'organisation du travail	Origine de nombreux A.T.

Obligations de résultat	S'interroger
☐ L'organisation du travail peut générer ou réduire certains risques ☐ Rechercher les meilleures conditions de travail	☐ Les postes de travail sont-ils bien aménagés (éviter la fatigue, les pertes de temps, le manque d'outillage...)? ☐ L'environnement du poste de travail est-il favorable à l'atteinte des objectifs de travail du salarié ? ☐ Avez-vous organisé des aires de travail pour chaque activité ? ☐ Comment sont organisés vos locaux d'une manière générale, pour le travail, pour les pauses, pour les débuts et fin de poste ? ☐ Favorisez-vous le travail en équipe ? Fixez-vous des objectifs individuels ou collectifs ? ☐ Comment s'organise la polyvalence ? ☐ Comment gérez-vous les projets des salariés ? ☐ Comment s'assurer que le contenu du travail soit bien compris et bien assimilé ? ☐ Comment se font les échanges de savoir-faire et de pratiques entre les salariés les plus expérimentés et les novices dans la profession ? ☐ Devez-vous souvent travailler dans l'urgence ? ☐ Comment gérez-vous le travail en série ? Les temps d'exécution ? ☐ L'organisation du temps de travail de l'entreprise pose-t-il des problèmes aux salariés ? ☐ Comment les salariés peuvent-ils vous faire part de leurs difficultés ? ☐ Valorisez-vous les améliorations proposées par les salariés ?

Risques liés au travail en intérim	Nombreux risques, AT ou maladie professionnelle

Obligations de résultat	S'interroger
☐ Réduire les risques d'accidents ☐ Préparer au mieux les salariés à leur mission ☐ Organiser les procédures de travail	☐ Connaître les risques en amont de la mission : Avez-vous une bonne connaissance des risques dans les secteurs de vos missions ? ☐ Avez-vous ciblé les risques à partir des conséquences qu'ils entraînent sur les intérimaires ? ☐ Avez-vous élaboré des fiches de postes ? ☐ Dans ces fiches y a-t-il une description des risques encourus ? ☐ L'entreprise utilisatrice envisage-t-elle une formation au poste ? ☐ Quelles sont les conditions d'accueil du salarié ? ☐ Avez-vous fait valider la fiche de poste par l'entreprise utilisatrice ? ☐ Informer l'intérimaire avant la mission : avez-vous sensibilisé l'intérimaire à partir de la fiche de poste ? ☐ Comment vous assurez-vous de la bonne compréhension des messages sécurité ? ☐ A-t-il passé une visite médicale d'aptitude ? ☐ La mission fait-elle obligation d'une surveillance médicale particulière ? ☐ Le bilan de la mission : comment organisez-vous les retours de mission sur les conditions de travail et de sécurité ? ☐ Quels types d'information lui demandez-vous ? ☐ Quelles actions mettez-vous en place pour améliorer la sensibilisation des intérimaires ?

CONTACTS UTILES en Provence Alpes Côte-d'Azur

Les services interentreprises de santé au travail

Contacter le Médecin du Travail dont dépend votre entreprise

Les services de l'État

DRTEFP : 180 avenue du Prado – 13285 MARSEILLE CEDEX 8
Tél : 04 91 15 12 12
Site DRTEFP/DDTEFP : **www.sdtefp-paca.travail.org.fr**
Site Prévention : **www.sante-securite-paca.org**

DDTEFP : Contacter l'Inspecteur du Travail ou le Contrôleur du Travail
dont dépend votre entreprise

Site internet d'information juridique : **www.legifrance.fr**

Les organismes professionnels

ACT Méditerranée Association Régionale de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
Europarc de Pichaury- Bt C1 – 13856 AIX EN PROVENCE CEDEX 03
Tél : 04 42 90 30 20
Site Internet : **www.anact.fr**

CRAM Sud Est Caisse Régionale d'Assurance Maladie du Sud Est
35 rue Georges – 13386 MARSEILLE CEDEX 20
Service documentation Tél : 04 91 85 85 36
Site Internet : www.cramse-preges.org
Il existe une antenne de la CRAM dans chaque département

OPPBTP Organisme de Prévention du BTP
375 Bd Michelet – 13009 MARSEILLE Tél : 04 91 71 48 48
Site Internet : www.oppbtp.fr

Chambre Régionale des Métiers PACA
87 bd Périer – 13008 MARSEILLE – Tél : 04 96 10 05 40

DRIRE PACA : 69 avenue du Prado – 13006 MARSEILLE Tél : 04 91 83 63 63
Site Internet : www.paca.drire.gouv.fr

Les fédérations professionnelles

Union Patronale Régionale PACA (UPR)
16, Place du Général De Gaulle – 13231 MARSEILLE CEDEX 01- Tél : 04 91 57 71 80

Union Régionale des Entreprises d'Insertion de PACA (UREI PACA)
216, Chemin du Charrel – B.P 537 – 13681 AUBAGNE CEDEX ¬- Tél : 04 42 18 43 99
urei.paca@free.fr

Les organisations syndicales

Union Régionale CGT : 26 rue Duverger – 13002 MARSEILLE
Union Régionale CFDT : 11 rue des Muletiers – 13100 AIX EN PROVENCE
Union Régionale CGT-FO : 13 rue de l'Académie – 13001 MARSEILLE
Union Régionale CFTC : 93 avenue de Montolivet – 13248 MARSEILLE
Union Régionale CFE- CGC : 24 avenue du Prado – 13006 MARSEILLE



Réseaux de veille
et de prévention
des risques
professionnels
en PACA

La Prévention en Action

Ce guide est le résultat d'un travail collectif piloté par l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion PACA grâce à la participation de 15 entreprises d'insertion (E.I) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) de PACA engagées dans une dynamique active de démarche Prévention.

Les secteurs d'activités représentés :
Restauration • B.T.P • Déchets • Nettoyage • Métallerie • Transport

2F La Table de Cana • 467 Chemin Du Littoral
ZA de Mourepiane • 13016 Marseille • Tél : 04 96 15 74 30
Bat'Insérim 13 • 1 Bd Luce • 13009 Marseille • Tél : 04 91 22 07 91
Envol 13 • 22, Plage de l'Estaque • 13016 Marseille • Tél : 04 91 03 71 71
Etrave Bâtiment • 12, rue d'Alby • 13010 Marseille • Tél : 04 91 78 57 40
Eurêka La Ciotat • 6 rue Gueymard • 13600 La Ciotat • Tél : 04 42 71 85 79
La Calèche • Technopolis • 7 Bd Maritime • 13502 Martigues • Tél : 04 42 80 28 86
La Varappe • 216,,Chemin du Charrel • B.P 537 • 13681 Aubagne Cedex • Tél : 04 42 84 40 10
S'Part • 76 Bd National • 13003 Marseille • Tél : 04 42 62 42 95
Styl'In • 14 rue Biskra • 13014 Marseille • Tél : 04 91 58 70 30
Territoire • 23 Traverse Santi • 13015 Marseille • Tél : 04 91 60 16 47
Envie Var • Chemin du Floréal • ZI Camps Laurent • 83500 La Seyne S/Mer • Tél : 04 94 10 88 93
Kroc'can • Immeuble Sittomat • Chemin Gaëtan Gastaldo •83200 Toulon • Tél : 04 94 93 09 33
Pro Jeunes • LCR du Germinal • 83500 La Seyne S/Mer • Tél : 04 94 06 60 65
Laser 84 • 1 Place des Maraîchers • 84056 Avignon • Tél : 04 90 89 85 61
Atelier Mandarine • 22, Bis Bd du docteur Schweitzer • 13090 Aix En Provence • Tél : 04 42 52 39 52

Les cabinets conseil qui ont collaboré à l'élaboration de ce guide sont :
MUTANDIS, AXISOFT, D.D.C

Ce guide a été construit sur la base du guide national "Évaluer pour prévenir, comprendre pour réagir" élaboré par :
- Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement
- Ministère de l'Agriculture et de la pêche
- Ministère des Transports, de l'Équipement et du Tourisme
- Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS)
- Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)
- Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT/ARACT)
- Mutualité Sociale Agricole (MSA)
- Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et de Travaux Publics (OPPBTP)
- Institut Maritime de Prévention (IMP)

Directeur de la publication :
André CANO • Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
180, avenue du prado 13285 MARSEILLE cedex 8 Tél. 04 91 15 12 12
n° ISSN en cours - dépôt légal : février 2006

CAFÉ NOIR COMMUNICATION 04 42 24 31 41 Photos : X-DR

Le site des acteurs régionaux de la prévention : www.sante-securite-paca.org